

مرسوم الرقم 093-97 الصادر بتاريخ 21 أكتوبر 1997 يتعلق بالمكافأة الشرفية وبالمكافأة
الاستثنائية للموظف

المادة الأولى: تطبيقا للمواد 67 و 86 من القانون رقم 09-93 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن النظام الأساسي لموظفي الدولة ووكلائها العقديين، ودون مساس بمقتضيات نظم الأوسمة الوطنية، فإن هذا المرسوم يهدف إلى تحديد الأساس التنظيمي للمكافأة الشرفية وللمكافأة الاستثنائية اللتين يمكن منحهما للموظف.

المادة 2: يمكن للموظف الذي تتم إحالته للمعاش أن يمنح المكافأة الشرفية في درجته أو وظيفته، أوفي التي أعلى مباشرة منها، بقرار الوزير المكلف بالوظيفة العمومية بالنسبة للوظائف البيئية، وبقرار مشترك بينه والوزير المسير، بالنسبة للوظائف الأخرى

ويتم ذلك بناء على طلب الموظف المعني معززا برأي اللجنة الإدارية متساوية التمثيل المختصة.

المادة 3: يمنح المكافأة الشرفية للموظف الذي مارس الخدمة لمدة لا تقل عن عشرين سنة، دون أن يتعرض لأية عقوبة تأديبية واستفاد من تقدم اختياري أو أكثر، خلال المدة ذاتها، ولا تمنح المكافأة الشرفية لأكثر من خمسة موظفين من سلك أو وظيفة واحدة، داخل سنة واحدة.

المادة 4: يبقى الموظف المستفيد من المكافأة الشرفية مرتبطا، في هذه الصفة، بسلكه الأصلي، ويظل يستفيد عند الاقتضاء، من الاعتبار والامتيازات المتعلقة بصفته هذه، كما يمكنه الحضور في الزى الرسمي، لدى الحفلات الرسمية لسلكه، حيث يمكن وراء الموظفين من أصحاب رتبته الأصلية.

لا يستفيد الموظف الحائز على المكافأة الشرفية من أية امتيازات نقدية أو عينية مترتبة على صفته تلك.

المادة 5: ينشر قرار منح المكافأة الشرفية في الجريدة الرسمية.

المادة 6: تتمثل المكافأة الاستثنائية المنصوص عليها في المادة 86 من القانون 09-93 بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن النظام الأساسي لموظفي الدولة ووكلائها العقديين في إحدى الميزات التالية مرتبة تصاعديا حسب الأهمية على النحو التالي:

- التشجيع؛

- إعلان الرضي؛

- التنويه المميز؛

المادة 7: تمنح المكافأة الاستثنائية للموظف الذي تجتمع فيه الصفات التالية أو تتحقق لديه أحداها في ظروف اعتيادية خلال أداء المهام المنوطة به

(أ) التفاني والنزاهة والذكاء المهني أو انجاز خدمات هامة أو القيام بفعل متميز ينم عن الشجاعة، أو عن الاستماتة أو الإنسانية، في ظروف مشابهة.

(ب) أنجز في ظروف صعبة أو خطيرة نتائج هامة في أداء الخدمة أو عرض حياته للخطر عند تأدية واجباته المهنية أو لإنقاذ أرواح بشرية.

يعني بمصطلح الموظف، في مفهوم هذه المادة والمواد الموالية، الموظف والوكيل العمومي حسب ترتيبات القانون رقم 93-09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993.

المادة 8: يمنح الوزير الأول بمقرر، المكافأة الاستثنائية في شكل إحدى المميزات المذكورة في المادة 6 أعلاه، باعتبار طبيعة وأهمية حصيلة خدمات الموظف المعني، بناء على اقتراح من المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وللإصلاح الإداري، طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في المواد 9 و10 الموالية.

المادة 9: يحيل كل وزير عند الاقتضاء، إلى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وللإصلاح الإداري قائمة الموظفين التابعين لقطاعه أو المؤسسات العمومية الخاضعة لوصيته، كل سنة قبل آل 31 يناير، المؤهلين في رأيه، للاستفادة من المكافأة الاستثنائية.

وتكون هذه القائمة مصحوبة بحصيلة خدمات الموظف، وبمذكرة تقييم مبررة الامتيازات المقترحة وعند الضرورة، بجميع السندات القائمة.

يعتمد المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري إلى تقدير أحقية كل مرشح مع الترتيب

اللازم، وباعتبار أحكام المادة 7 أعلاه، ويقترح على الوزير الأول، في أجل لا يتعدى آل 31 مارس، قائمة لمرشحين لا تزيد عن عشرة، يفضل أن يكون انتسابهم لأسلاك مختلفة.

المادة 10: يحدد الوزير الأول، على أساس ترشيحات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، قائمة الموظفين الفائزين بالمكافأة الاستثنائية، ويحدد بالمناسبة طبيعة المكافأة الممنوحة لكل فائز.

يمنح التتويه المميز مرة واحدة للموظف خلال حياته المهنية.

ينشر مقرر المنح في الجريدة الرسمية، ويودع في ملف الموظف المستفيد الذي يسلم نسخة أصلية من هذا المقرر أثناء حفل رسمي برئاسة الوزير الأول أو ممثله.

المادة 11: يتمثل "التشجيع" و "إعلان الرضي" في إجراءات تصريحية، لا يترتب على منح المكافأة المقابلة لها أي حق من حصول الموظف المستفيد منها على امتيازات نقدية أو عينية.

يستفيد استحقاقا وبناء على طلبه، الموظف الحائز على المكافأة الاستثنائية في مستوى التتويه المميزة)، من تقدم استثنائي إلى رتبة أعلى عند الاقتضاء، من الرتبة المئوية لتلك التي حاز عليها منذ سنتين على الأقل. ويستفيد كذلك، من المكافأة الشرفية، إذا توفرت لديه الشروط المنصوص عليها في **المادة 3** أعلاه،

يمكنه، إضافة إلى ذلك أن يستفيد من تحمل ميزانية الدولة عنه بعض التكاليف مثل تلك المتعلقة بالحج إلى البلاد المقدسة.

وفي هذه الحالة يمنح رخصة خاصة للتغيب، لا تخصم من إجازته السنوية، ويحتفظ خلالها بكامل راتبه وامتيازاته، بيد أن التمتع بالرخصة الخاصة للتغيب المذكورة هنا لا يحرم الموظف من الاستفادة من الرخصة

الخاصة للتغيب المنصوصة في **المادة 39** الفقرة **4** من القانون رقم **93-09** الصادر بتاريخ **18** يناير **1993**.

المادة 12: تلغي كافة الترتيبات السابقة المخالفة لترتيبات هذا المرسوم.

المادة 13: يكلف الوزراء، كل حسب اختصاصه، بتنفيذ هذا المرسوم الذي ينشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الإسلامية الموريتانية.